

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG KUPANG

Adveni Aoliso^{1*}, Hans Lao¹

¹Politeknik Negeri Kupang
Jalan Adisucipto Penfui Kupang-NTT

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor PT. Taspen (persero). Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Taspen (persero) yang berjumlah 30 Karyawan, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode statistik alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji T. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414. Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.172, yang mengandung spengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja (Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diketahui, dimana (a) adalah 11.548, sedangkan nilai (b) adalah 0.458.

Kata kunci : kepuasan kerja, lingkungan kerja, PT Taspen (persero)

Latar Belakang Masalah

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan di antaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001:48) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses di produksi tersebut. Keadaan lingkungan perusahaan sangat mempengaruhi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan karena dapat memotivasi semangat kerja yang produktif. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan produktivitas kerja menjadi menurun karena pekerja merasa

terganggu dalam pekerjaan sehingga tidak dapat diperhatikan penuh dalam pekerjaannya.

Menurut Mardiana (2005:15), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika karyawan menyenangkan lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempatkan bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Kepuasan kerja menurut Grenberg dan Baron (2003), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2001) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Davis dan Newstrom (1998), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan

perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan.

Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertantangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada didalam setiap perusahaan memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda. Lingkungan kerja non-fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga dengan demikian, manajer personalia sebaiknya mampu menciptakan suatu formula untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Cabang Kupang"?

Tinjauan pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2001:48) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses diproduksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sihombing dalam Naibaho (2010:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

a. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, dan kekurangan ventilasi

b. Gaji Dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

c. Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (1996: 23-30) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah :

1. Cahaya atau Penerangan

Cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu

mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

3. Tata Warna

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Hubungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Hal yang menjadi pertanyaan, apakah kepuasan kerja itu? *Kepuasan kerja* adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sumber kepuasan kerja yaitu Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan

seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. Berikut ini adalah pengertian-pengertian kepuasan kerja karyawan menurut para ahli.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robinson (2003:148), indikator kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan apakah rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Konsep Penelitian

Defenisi operasional, indikator empirik dan skala pengukuran koesioner penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 1.

Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono 2013 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Taspen (Persero) Cabang kupang yang secara total berjumlah 39 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013 : 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik penarikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Istilah lain *Sampel Jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel yaitu sampel berjumlah 30 sampel.

Data Responden terhadap Lingkungan Kerja (X)

Frekuensi Nilai Rata-rata Skor Jawaban Responden Untuk Item Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X) ditunjukkan pada Tabel 2.

yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 17,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Signifikansi/Probabilitas

Pada Tabel 5 untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari data tersebut dilihat bahwa F Hitung = 5.800

Table 1. Indikator Empirik Dan Skala pengukuran

Konsep	Indikator	Item	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja Pegawai (X)	Penerangan	Adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan	Likert
	Suhu Udara	Rasa sejuk dan segar selama bekerja	
	Tata Warna	Tata warna yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja	
	Suara Bising	Suara bising yang dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja	Likert
	Hubungan Karyawan	Hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan	
	Pekerjaan	Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan	
	Upah	Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil	
Kepuasan Kerja Karawan (Y)	Promosi	Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan	
	Pengawasan	Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja	
	Rekan Kerja	Seseorang dapat merasakan apakah rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan	

Deskripsi Jawaban Responden

1. Data Responden terhadap Lingkungan Kerja (X)

Frekuensi Nilai Rata-rata Skor Jawaban Responden Untuk Item Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X) ditunjukkan pada Tabel 2.

2. Data Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Frekuensi Nilai Rata-rata Skor Jawaban Responden Untuk Item Variabel Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan pada Tabel 3.

b. Analisis Lanjutan

1. Koefisien Determinasi

Tabel 4 menjelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.172,

dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0.02 < 0,05$, maka model regresi dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi. Dengan demikian sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

3. Regresi Linear Sederhana

Pada tabel coefficients (Tabel 6), pada kolom B pada Constant (a) adalah 11.548, sedangkan nilai (b) adalah 0.458, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + b.x$$

$$Y = 11.548 + 0.458X$$

Dimana :

1. Harga konstanta = 11.548. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai dari *pengaruh lingkungan kerja* (X) di objek penelitian sama dengan nol (0), maka tingkat atau besarnya variabel depeden yakni *kepuasan kerja* (Y) di PT. Taspen Cabang Kupang akan semakin besar 11.548.

2. Harga koefisien $b = 0.458$. Berarti bahwa, apabila *pengaruh lingkungan kerja* (X) mengalami kenaikan sebesar 1 poin, sementara variabel independen bersifat

4. Data Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 7 untuk melihat nilai t hitung yakni :

Diketahui :

$$T \text{ Hitung} = 2.408 = 2.40$$

Tabel 2. Frekuensi Nilai Rata-rata Skor Jawababn Responden Untuk Item Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X)

No	Pertanyaan	Jmlh Respon	%	Skor Skala
1	Adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan			
	Sangat Setuju	2	6.67	0.33
	Setuju	15	50	2
	Kurang Setuju	12	40	1.2
	Tidak Setuju	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	3.33	0.03
	Jumlah	30	100	3.56
2	Rasa sejuk dan segar selama bekerja			
	Sangat Setuju	2	6.66	0.33
	Setuju	11	36.67	1.46
	Kurang Setuju	11	36.67	1.1
	Tidak Setuju	5	16.67	0.33
	Sangat Tidak Setuju	1	3.33	0.03
	Jumlah	30	100	3.25
3	Tata warna yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja			
	Sangat Setuju	5	16.66	0.83
	Setuju	16	53.34	2.13
	Kurang Setuju	6	20	0.6
	Tidak Setuju	3	10	0.2
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	30	100	3.76
4	Suara bising yang dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja			
	Sangat Setuju	5	16.66	0.83
	Setuju	16	53.34	2.13
	Kurang Setuju	6	20	0.6
	Tidak Setuju	3	10	0.2
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	30	100	3.76
5	Hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan			
	Sangat Setuju	15	50	2.5
	Setuju	14	46.67	1.86
	Kurang Setuju	1	3.33	0.1
	Tidak Setuju	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	30	100	4.46

Sumber: hasil olahan data primer

tetap, maka tingkat variabel *kepuasan kerja* (Y) di PT. Taspen Cabang Kupang akan meningkat.

Standar error sebesar 0,90. Artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji ini memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,90.

Hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni *pengaruh lingkungan kerja* berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni *kepuasan kerja* karyawan PT. Taspen Cabang Kupang. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

$$T \text{ Tabel} = 2.048 = 2.04$$

Berdasarkan perolehan hasil uji T, maka dapat dinyatakan bahwa T_{hitung} Berdasarkan pengujian kevalidan menggunakan uji-t, H_0 akan ditolak apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan H_0 akan diterima apabila $-T_{tabel} \leq T_{hitung} \leq T_{tabel}$.

Dari tabel *coefficients (a)* diperoleh $T_{hitung} = 2.408$. Sedangkan nilai T_{tabel} dicari dengan tabel $T_{\alpha/2} = 2.048$ dan $N-2 = 28$ sehingga didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 2.048. Ternyata $T_{hitung} = 2.408 > T_{hitung} = 2.048$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Frekuensi Nilai Rata-rata Skor Jawababn Responden Untuk Item Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jmlh Respon	%	Skor Skala
1	Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan			
	Sangat Setuju	10	33.34	1.66
	Setuju	14	46.67	1.86
	Kurang Setuju	5	16.66	0.5
	Tidak Setuju	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	3.33	0.03
	Jumlah	30	100	4.05
2	Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil			
	Sangat Setuju	6	20	1
	Setuju	14	46.67	1.86
	Kurang Setuju	8	26.67	0.8
	Tidak Setuju	1	3.33	0.06
	Sangat Tidak Setuju	1	3.33	0.03
	Jumlah	30	100	3.75
3	Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan Jabatan			
	Sangat Setuju	9	30	1.5
	Setuju	14	46.67	1.86
	Kurang Setuju	6	20	0.6
	Tidak Setuju	1	3.33	0.06
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	30	100	4.02
4	Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja			
	Sangat Setuju	7	23.33	1.16
	Setuju	16	53.33	2.13
	Kurang Setuju	6	20	0.6
	Tidak Setuju	1	3.33	0.06
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	30	100	3.95
5	Seseorang dapat merasakan apakah rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan			
	Sangat Setuju	16	53.34	
	Setuju	10	33.33	1.33
	Kurang Setuju	4	13.33	0.4
	Tidak Setuju	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	30	100	4.39

Sumber: hasil olahan data primer

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.172	.142	1.910

a. Predictors: (Constant), x

Sumber: hasil olahan menggunakan SPSS versi 16

Tabel 5. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.171	1	21.171	5.800	.023 ^a
Residual	102.196	28	3.650		
Total	123.367	29			

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Sumber: hasil olahan menggunakan SPSS versi 16

Tabel 6. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.548	3.623		3.188	.004
X	.458	.190	.414	2.408	.023

a. Dependent Variable: y

Sumber: hasil olahan menggunakan SPSS versi 16

Tabel 7. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.548	3.623		3.188	.004
X	.458	.190	.414	2.408	.023

a. Dependent Variable: y

Sumber: hasil olahan menggunakan SPSS versi 16

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di paparkan di atas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pa PT. Taspen Cabang Kupang, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Variabel independen dalam hal itu lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel dependen atau kepuasan kerja berdasarkan data kuesioner yang diisi oleh 30 responden. Menurut Nitisemito (2000:195) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenang, bersih, tidak bising, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal (Lewa dan Subowo, 2005:131).

Dengan penjelasan teori di atas dapat mendukung kenyataan penelitian yang telah diuji dengan berbagai kategori pengujian untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun setiap proses pengujian yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas selanjutnya dihitung dalam rumus statistik yang digunakan.

Berkaitan dengan tahapan uji validitas digunakan untuk menguji setiap instrumen telah disusun dan diuji validitasnya guna setiap

item item pertanyaan yang diberikan benar-benar valid, dimana setiap perolehan angka responden terjadi meningkat atau melebihi skor validitas yaitu 0,30. Selanjutnya setiap instrumen yang telah valid tersebut dilanjutkan dengan pengisian pada setiap pertanyaan yang diberikan. Hal ini pun diuji reliabilitasnya, dan dalam tahapan pengujian ini pun memperoleh hasil yang baik atau reliabel atau jawaban responden benar-benar konsisten, dimana hasil perolehan angka responden melebihi kriteria reliabel yakni 0,60.

Berdasarkan proses pengujian dan serta menghitung kekuatan pengaruh sesuai rumus statistik yang digunakan dapat menghasilkan data hasil penelitian yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Hal itu diketahui melalui pengujian hipotesis (uji t), Dari tabel *coefficients(a)* diperoleh $T_{hitung} = 2.408$. Sedangkan nilai T_{tabel} dicari dengan tabel $T_{\alpha/2} = 2.048$ dan $N-2 = 28$ sehingga didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 2.048. Ternyata $T_{hitung} = 2.408 > T_{tabel} = 2.048$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian sehingga lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu dimanajemen sebaik mungkin dalam menciptakan kepuasan kerja pada setiap instansi guna setiap program kerja boleh berjalan dengan baik dan memuaskan serta mencapai target atau visi misi dari perusahaan tersebut

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian, pengolahan data serta pembahasan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen Cabang Kupang, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414.
2. Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.172, yang mengandung spengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%.
3. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja (Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diketahui, dimana (a) adalah 11.548, sedangkan nilai (b) adalah 0.458.

Daftar Pustaka

Darmawan. 2011. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*, Surabaya : Pena Semesta
 Davis dan Newstrom. 1998. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta : Erlangga
 Grenberg dan Baron. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta
 Ishak dan Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Universitas Trisakti.

Lewa dan Subowo. 2005. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
 Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
 Netisemito. 2000. *Manajemen personalia : Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
 Naibaho. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta.
 Priansa, Garnida. 2013. "*Manajemen Perkantoran : Efektif, Efisien, Dan Profesional*". Bandung ALFABETA.
 Putro. 2008. *Determinasi Kepuasan kerja*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
 Rizal. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada PT. Statika Mitrasarana Padang. (Skripsi).*(7 Juni 2016).
 Robinson. 2003. *Teori-teori Kepuasan Kerja*. Jakarta, PT. Bumi Aksara
 Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
 Sedarmayanti. 1996. *Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
 Sinabela. 2012. *Teori-teori Kepuasan Kerja*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
 Stef M. Jex. 2002. *Manajemen Analisis Kepuasan Kerja*. Bandung : ALFABETA
 Sugiyono. 2010. *Metode Penenlitian Bisnis*, Bandung. ALFABETA
 Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi Lima. Bandung : ALFABETA
 Wursanto. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
 Yuwono. 2005. *Teori-teori Kepuasan Kerja*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.